

La situació laboral de les dones a Catalunya

Teresa Torns

Teresa Torns és professora del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i membre del Seminari d'Estudis de la Dona (SED) i del Centre de Recerca QUIT.

La situació laboral de les dones a Catalunya.

© Teresa Torns

Setembre de 2004

Edita: Fundació Rafael Campalans

Via Laietana, 38

08003 Barcelona

Tel. 93 319 54 12

Fax 93 319 98 44

e-mail: fundacio@fundaciocampalans.com

[www:fundaciocampalans.com](http://www.fundaciocampalans.com)

Impressió: Espai Gràfic Anagrafic, S.L. - Tel. 93 372 32 62

ISSN: 1138-4514

Dipòsit legal: B-47.542-97

Índex

1. Introducció
 2. Les xifres de la situació laboral femenina a Catalunya
 3. El problema és la qualitat
 4. El rerafons teòric de les xifres
 5. Un breu balanç sobre les polítiques d'ocupació
 6. La conciliació no és la solució
 7. Conclusions
- Bibliografia

1. Introducció

Les anàlisis del mercat del treball coincideixen en assenyalar el 1985 com l'any on la situació laboral de les dones espanyoles i catalanes va començar a canviar. Sembla ser que el canvi va produir-se perquè, entre d'altres raons, les dones varen deixar de retirar-se del mercat de treball en casar-se o tenir la primera criatura. Un comportament que, aparentment, havia estat la norma habitual fins aleshores. El fet va ser fàcilment observable a través de les dades de la taxa d'activitat laboral femenina. Una taxa que, des d'aleshores, no ha deixat de créixer malgrat que darreres anàlisis semblen matisar aquesta tendència. I que sempre s'ha vist acompanyada per una alta taxa d'atur femení que, hores d'ara, continua mantenint una forta presència en el mercat laboral català i espanyol. Tot plegat dibuixa, doncs, una situació que, a l'actualitat, no sembla senzilla d'explicar.

En qualsevol cas, siguin quines siguin les raons d'aquell canvi, el cert és que han passat prop de vint anys. Durant aquest període, cal reconèixer que han augmentat les veus especialitzades sobre la qüestió, tot i que no sempre es posin d'acord. Ara, se sap prou més sobre el què i el com d'aquesta major participació de les dones en el mercat de treball. Fins i tot, s'albiren quines són les avantatges i els inconvenients que aquesta situació planteja. O, si es vol, sobre quins han estat els guanys, per a les dones i la societat, en general, però també quins continuen sent els inconvenients que aquest canvi planteja. Especialment en aquest darrer punt, on sembla encertada la sospita de Maruani a l'hora de fer el balanç d'aquest canvi. A parer de la sociòloga francesa, aquest balanç no fa sinó reflectir "l'acumulació femenina de les desavantatges adquirides", tot i referir-se als països de la Unió Europea dels 15. Un argument plausible perquè malgrat tot el saber i les actuacions acumulades, sembla que "no existeix cap pendent natural vers la igualtat", Maruani-Rogerat-Torns (2000).

Aquest escrit pretén parlar una mica de tot plegat. En primer lloc, de les xifres que mostren aquest canvi. En particular, d'aquelles que plantegen interrogants per aclarir la sospita citada en el paràgraf anterior. També es volen reflectir els canvis teòrics i conceptuals que han fet possible anàlisis més acurades sobre aquesta situació. En particular, aquelles propostes que han permès enfocar els factors existents més enllà del mercat laboral. I que serveixen, a més, com a pistes per obrir el debat entorn les polítiques d'ocupació vigents. En concret, es vol fer especial esment d'aquelles actuacions que persegueixen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. I que, en aquests darrers anys, apel·len a la conciliació de la vida laboral i familiar com a recepta.

Els paràgrafs finals, a manera d'obligades conclusions, es fan ressò de les darreres propostes per promoure la millora de la situació laboral femenina que impulsen institucions públiques, com ara la UE o la OIT. Unes institucions que ningú no gosaria

de titllar de feministes. Aquest ressò ve matisat, en aquest escrit, per l'enfocament d'un saber que es mostra explícitament emparat pel que s'anomena "perspectiva de gènere". Una perspectiva que ha resultat imprescindible a l'hora d'establir les ruptures conceptuals adients i analitzar les xifres de la situació laboral femenina, en aquests darrers anys. I que, com no, ha servit per escriure aquestes pàgines. Unes pàgines que es reclamen, també, deutores d'un enfocament que prioritza al gènere però no oblidat la importància de la classe social i l'ètnia a l'hora d'analitzar la situació laboral de dones i homes.

Les argumentacions elaborades pretenen, a més, contribuir a la reflexió sobre les actuacions dirigides a millorar la situació laboral de les dones a Catalunya. Una millora que cal precisar no només es vol per a les dones, però sí es reclama deutora del saber i les pràctiques acumulades per les dones. I que aquí es planteja des de la consciència de gaudir d'uns privilegis no compartits per la majoria. Però que, tanmateix, els aprofita per tal de que el canvi i les millores reclamades no acabin sent suportats, un cop més, per altres espatlles femenines més febles.

2. Les xifres de la situació laboral femenina a Catalunya

Les dues darreres dècades mostren un fort creixement de l'activitat laboral femenina a Catalunya i Espanya, segons recullen les xifres. Dit d'altra manera, l'anomenada incorporació de les dones al mercat de treball és un dels trets més característics d'aquest mercat. La taula 1 reflecteix prou bé aquest augment de participació femenina.

Taula 1

Taxa d'activitat laboral segons gènere (en %)

	Catalunya		Espanya	
	Dones	Homes	Dones	Homes
1986	32,2	69,8	28,5	68,6
1998	41,8	65,1	37,6	63,0
2004*	49,7	70,0	44,1	67,4

Font: EPA (mitjanes anuals)

* 1r. trimestre 2004

Segons es pot observar fàcilment, la taxa d'activitat de les dones ha crescut més de 17 punts a Catalunya i més de 15, a Espanya, des del 1986 fins ara. En canvi la taxa masculina a penes ha variat. Tot i així cal especificar que aquesta major visibilitat femenina continua sense tenir en compte l'àmbit de l'ocupació informal o economia submergida. Una ocupació majoritàriament femenina que, a Catalunya, té una llarga tradició, si es recorda la importància del tèxtil i de la confecció a domicili en la industrialització catalana. O si es té present, també, el volum d'ocupació al servei domèstic, que hores d'ara, encara és un dels grups on més dones treballen, tan formalment com informalment.

Aquesta major presència femenina al mercat laboral ha suposat, a més, un fort canvi en l'estructura ocupacional espanyola i catalana. Un tret que, es podria dir, homologa Catalunya amb altres països de similar industrialització (els països de la UE dels 15). En el període citat, a Catalunya, l'ocupació a la indústria, majoritàriament masculina, ha anat perdent pes. Aquest fenomen ha anat acompanyat pel fet que la majoria de la població ocupada és ara als serveis. La incidència que ha tingut, té i probablement tindrà l'ocupació femenina en aquesta terciarització és innegable. Les anàlisis de Durán (1998) sobre el futur del treball així ho corroboren. I darreres aportacions, Moss (2004), fins i tot puntualitzen els riscos i avantatges dels serveis a les persones, anomenats ara "pink collar", en l'esdevenidor de l'ocupació femenina. Unes ocupacions de serveis a les persones que, avui en dia, cal recordar, suposen a Catalunya i Espanya un ghetto desqualificat i mal pagat que només les dones immigrades o en condicions de màxima subordinació social accepten, Parella (2003).

Tot i així, aquest innegable augment de l'activitat laboral femenina a Catalunya i Espanya continua reflectint unes dades si més no preocupants. La primera és una menor taxa d'ocupació de les dones i, la segona, una més que notable taxa d'atur femení. Tal com es pot comprovar en la taula 2, malgrat l'augment comentat, la taxa d'ocupació femenina no només no arriba al 50% sinó que és prou més baixa que la masculina. I, pel contrari, la taxa d'atur femení, una de les més altes de la UE dels 15 quan es llegeix en clau espanyola, gairebé suposa el doble de la masculina.

Taula 2

Taxes d'activitat, d'ocupació i atur. Per gènere i edat. Població de 16 anys i més (en %)

	Catalunya		
	Dones	Homes	Total
Activitat			
16 - 29 anys	66,9	74,8	70,9
30 i més	45,1	68,6	56,4
Total	49,7	70,0	59,6
Ocupació			
16 - 29 anys	55,4	64,4	60,0
30 i més	40,4	64,8	52,1
Total	43,6	64,7	53,8
Atur			
16 - 29 anys	17,2	13,8	15,4
30 i més	10,4	5,5	7,6
Total	12,3	7,6	9,6

Font: EPA 1r trimestre 2004

Aquesta clara desigualtat entre el col·lectiu femení i masculí es fa encara més palesa si s'hi afegeix l'edat. Aleshores, com es pot veure a la mateixa taula 2, les distàncies entre ambdós col·lectius són encara més notòries i insidioses. Aquestes característiques es fan evidents en la baixa taxa d'ocupació de les dones de més de 30 anys i troben el seu pic en una taxa d'atur que perjudica més les noies joves. Un grup de dones que, hores d'ara, ha assolit uns nivells d'ensenyament fins i tot més alts que els seus homòlegs masculins, tal com diuen, a primer cop d'ull, les xifres corresponents.

Tanmateix, l'augment d'ocupació femenina és un fet inqüestionable i cal destacar-hi un tret d'enorme importància. A saber, l'Administració Pública ha estat un factor primordial a l'hora d'afavorir l'ocupació femenina a Espanya i Catalunya, en aquests darrers vint anys, tal com han assenyalat diversos especialistes. Aquest tret, que prova a més l'estreta relació que hi ha entre l'augment de l'Estat del Benestar i la millora de la situació de les dones, es corrobora en una de les anàlisis més recents

sobre l'ocupació femenina a Espanya⁽¹⁾. En concret, l'informe Manpower destaca, en primer lloc, el gran salt de la taxa d'activitat femenina, abastament constatat. A continuació, posa en evidència com aquest augment suposa que l'ocupació femenina ha protagonitzat gairebé les dues terceres parts de les ocupacions creades en aquest període, a Espanya. Remarca, al mateix temps, que les dones d'edats centrals (de 30 a 49 anys) han estat les protagonistes d'aquest canvi. I, finalment, assenyala com els serveis, en concret els serveis públics i no tant els privats, han contribuït en gran manera en aquest augment. Tot un conjunt de característiques que, hores d'ara, suposen un bon resum quantitatiu de les principals dades sobre l'evolució de l'ocupació femenina catalana i espanyola.

Però l'interès d'aquesta darrera anàlisi rau en la presència d'uns arguments que serveixen per matisar i fins i tot qüestionar l'optimisme mantingut, fins ara, sobre la situació laboral femenina. Així, l'aparentment imparable augment de l'activitat laboral femenina a Espanya i Catalunya, d'aquests últims vint anys, sembla, segons aquesta anàlisi, haver trobat un escull. En concret, les dones joves que habitualment han entrat al mercat de treball, a l'igual que els homes joves, no sembla que, en aquests darrers anys, s'hi hagin pogut mantenir, després d'haver-se casat i tenir fills. És més, sembla que els 27-28 anys és, avui en dia, una edat clau perquè aquestes dones joves surtin del mercat laboral. En especial si el que deixen enrera és una empresa privada, tot i ser de la branca dels serveis. Un argument que, sense tanta precisió, pot deduir-se, igualment, de les dades de la taula 2. Unes dades que mostren la forta davallada que pateix, la taxa d'ocupació femenina en arribar a l'entorn dels 30 anys: gairebé 15 punts de diferència amb la franja de les més joves.

L'informe apunta a les dificultats d'aquestes dones per conciliar la vida laboral i la vida familiar com a inconvenient principal a considerar, per explicar la seva sortida del mercat laboral. Una dificultat que, tot i no dir-ho l'informe Manpower, aquí es destaca per posar de manifest la seva persistència, malgrat els 20 anys transcorreguts. I, fer notar, a més, com aquesta persistència es manté malgrat les polítiques d'ocupació desenvolupades per promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Tot un indicatiu que fa bona la sospita de Maruani, comentada a l'inici d'aquest escrit.

Cal reconèixer, també l'encert de l'anàlisi de les dades que presenta aquest informe entorn una altra qüestió clau. A saber, la situació laboral femenina actual està fortament polaritzada, considerant el propi col·lectiu. D'una banda, sembla detectar-se un grup de dones que varen "entrar al mercat laboral per quedar-s'hi". Són, a la seva majoria, més grans de 30 anys, pertanyen al "baby boom", demogràficament

(1) Vegi's *Índice Laboral MANPOWER. La evolución del empleo femenino, junio 2004*, Barcelona.

parlant, i han aconseguit, en el millor dels casos, una ocupació en els serveis públics. Aquestes són les característiques que han servit per elaborar les explicacions optimistes sobre l'augment imparable de la participació laboral femenina, a Espanya i Catalunya. Però, efectivament, hi han altres dades que obliguen a moderar aquest optimisme. Així, trobem un altre grup, el de les més joves, que "entren i surten" del mercat laboral, de manera similar a com ho varen fer les seves predecessores, gairebé ara fa vint anys.

Aquest cop, però, les diferències són més enutjoses. De primer, la sortida actual no acostuma a ser voluntària i per tant, l'atur femení ha crescut i molt, perquè s'ha convertit en el substitut de la inactivitat femenina. Una inactivitat que era el resultat més habitual de les dones que abans sortien del mercat laboral. Segon, el nivell de formació de les dones joves és, tal com ja s'ha dit, superior, en aquests moments, al de les dones d'ara fa vint anys i fins i tot al del seus homòlegs masculins. Per tant, cal també matisar les alegries entorn les actuacions i discursos que segueixen el lema segons el qual a millor formació hi ha millor ocupació. I, tercer, cal tenir present que les polítiques d'igualtat d'oportunitats desenvolupades han triomfat, si més no, a l'hora d'elaborar els imaginaris col·lectius. Això vol dir, que les joves d'ara construeixen el seu projecte de vida sota el miratge de la igualtat entre homes i dones. I que, donades aquestes xifres, el món laboral acostuma a convertir-se en un dels primers subministradors de sorpreses amargues. Un desencís davant del qual, no cal esperar que les dones joves es resignin o vulguin tornar enrera. Ni en el cas de que descobreixin altres detalls que acompanyen aquest desengany, com ara les condicions laborals que aquest mercat els ofereix, un cop aconsegueixen entrar-hi.

Sembla, per tant, obligat cercar explicacions i dissenyar actuacions que vagin més enllà de la lògica del mercat laboral. En aquesta tessitura, la perspectiva de gènere és una fita imprescindible, malgrat no tot hi siguin acords. Tanmateix, ignorar-la o menystenir-la no sembla pas un camí viable ni a l'hora de fer els estudis per conèixer millor, ni per fer les propostes dirigides a canviar la situació.

3. El problema és la qualitat

Si des d'aquesta perspectiva, trasludem la mirada de l'anàlisi de la quantitat a la qualitat de l'ocupació serà prou senzill de veure com es manifesten les relacions de desigualtat entre el col·lectiu masculí i femení. L'expressió de la desigualtat de gènere quedarà, doncs, millor dibuixada si es fa l'anàlisi de la qualitat de l'ocupació femenina més que no pas el de la quantitat. Serà, a més, aquest el primer punt on l'optimisme sobre l'evolució de la situació laboral femenina s'afeblirà i fins i tot arribarà a desaparèixer. Perquè l'escassa qualitat de l'ocupació femenina és realment el problema, tal com indiquen recents anàlisis de l'ocupació femenina a l'UE dels 15, Villa (2002). I constitueix, com no, un dels principals reptes de les polítiques d'ocupació europees.

Els estudis de les principals especialistes coincideixen a dibuixar un panorama on els factors que configuren les desigualtats de gènere en el mercat de treball no només hi són sinó que creixen a mesura que creix la presència de les dones ocupades, Maruani-Rogerat-Torns (2000). Aquestes desigualtats s'expressen a través de diversos factors i poden ser apreciades mitjançant l'anàlisi simple de les dades més evidents. A tall de breu repàs, cal citar en primer lloc la segregació ocupacional. Una segregació que, a nivell horitzontal, suposa que la major part de l'ocupació femenina es concentra en pocs subsectors d'activitat, principalment en els serveis a les persones. Aquesta concentració suposa que la majoria de les dones ocupades es concentren en sectors de baixos salaris i pitjors condicions laborals. El que a Catalunya i Espanya les converteix, entre altres coses, en les principals protagonistes del contractes temporals i a temps parcial. A nivell vertical, aquesta segregació ocupacional es manifesta en la manca de dones en les zones altes de la jerarquia laboral i en la forta presència femenina en les categories auxiliars i subordinades d'aquesta escala. El lema "sostre de vidre" és la metàfora feliç que s'ha establert per representar aquest tipus de dificultats. Cal recordar, però, que aquest tipus d'inconvenient, tot i la seva gravetat, només afecta a la minoria de les dones ocupades. I, en certa mesura, és també un altre dels indicadors de la polarització que pateix el propi col·lectiu femení. Perquè, és cert que hi han un petit grup de dones relativament ben situades al mercat laboral. Només cal precisar que aquest no és el cas de la majoria, tal com han posat de manifest els balanços fets sobre les polítiques d'igualtat en l'àmbit de l'ocupació. Ans el contrari, la majoria de les dones ocupades continuen atrapades en una situació anomenada "terra enganxifós". Una situació on la temporalitat, la parcialitat, d'una banda, i els serveis a les persones, llegeixis servei domèstic o neteja d'interiors, de l'altra, continuen sent l'horitzó més proper. Una combinació que pot anar a pitjor si es barreja amb ocupacions fora del mercat i dins de l'ampli ventall de l'economia informal, força usual en territori català i espanyol.

Bona part d'aquesta situació queda reflectida en la taula 3. Només a cop d'ull, pot observar-se com tres tipus d'ocupació concentren gairebé el 60% de les dones ocupades a Catalunya. En concret, les empleades administratives, les treballadores de serveis de restauració, del comerç i dels serveis personals i les treballadores no qualificades. Els homes es distribueixen més regularment, entre els diversos tipus existents, salvat dels dos subgrups que concentren el 40% de l'ocupació masculina. En concret, els treballadors qualificats en manufactures i construcció i els operadors d'instal·lacions i maquinària. Tot una presència que fa possible, encara, l'existència dels tòpics sobre l'obrer industrial fordista-taylorista, tot i avui en dia, a la baixa.

Taula 3

Població ocupada a Catalunya. Per tipus d'ocupació i gènere (en %)

	Dones	Homes	Total
Direcció d'empreses i administració pública	7,3	9,2	8,4
Tècniques/cs i professionals científiques/cs i intel·lectuals	14,6	9,6	11,6
Tècniques/cs i professionals de suport	10,5	9,9	10,2
Empleades/ts de tipus administratiu	21,2	7,7	13,1
Treballadores/rs de serveis de restauració, personals, comerç	22,3	7,5	13,5
Treballadores/rs qualificades/ts en agricultura i pesca	0,9	2,7	2,0
Treballadores/rs qualificades/ts en manufactures i construcció	2,7	27,2	17,5
Operadores/rs d'instal·lacions i maquinària	6,4	17,0	12,7
Treballadores/rs no qualificades/ts	13,9	9,2	11,1
Forces armades	0,0	0,1	0,0
Totals	100	100	100

Font: IDESCAT. Memòria treball 2002. Ampliació resultat EPA

Aquesta mateixa taula permet, també, altres lectures. Així, es pot comprovar, fàcilment, la menor presència femenina a la direcció d'empreses i administració pública, com a expressió de la segregació ocupacional vertical. Fins i tot es pot veure la polarització que pel propi col·lectiu femení suposa l'existència del 14,6% de dones ocupades com a tècniques i professionals científiques i intel·lectuals. Unes dones que, conjuntament amb el 10,5% de les tècniques i professionals de suport, ocupen els millors llocs de treball femenins. Segurament, la majoria d'elles han obtingut aquest lloc de treball gràcies a l'ocupació creada per l'Administració Pública. Una ocupació que s'ha vist frenada, també, en aquest darrer període. Aquest subgrup, probablement, protagonitza, també, la majoria dels casos on la

sobreformació femenina, o si es vol, la subocupació és un fet notori. Aquest fenomen s'intueix, igualment, si s'exploren les dades de la taula 4. En aquest cas, es pot apreciar com el conjunt de la població ocupada femenina presenta un bagatge formatiu de rang superior a la població ocupada masculina. Aquest fet és especialment destacable en el cas de la població ocupada que ha assolit l'educació superior. Un rang on es dona, d'altra banda, la major diferència, gairebé 7 punts, entre dones i homes, a favor d'aquestes últimes. Un seguit de factors que fan encara més paradoxal la segregació i altres discriminacions laborals que presideixen la situació laboral femenina.

Taula 4

Població ocupada a Catalunya. Per nivell de formació assolit i gènere (en %)

	Dones	Homes	Total
Analfabetes/s i educació primària	13,2	18,4	16,2
Educació secundària 1a etapa	26,9	32,1	29,9
Educació secundària 2a etapa	23,4	20,3	21,6
Educació superior	36,5	29,2	32,2
Total	100	100	100

Font: EPA 1r. trimestre 2004

La paradoxa és encara més evident si es té present que a mesura que augmenta l'ocupació femenina i la seva segregació creixen també les discriminacions laborals indirectes. Aquestes discriminacions són més reconegudes quan es parla de discriminació salarial i més ocultes quan es tracta de l'assetjament sexual. Però ambdues contribueixen a dibuixar, encara més, la manca de qualitat de l'ocupació femenina i a reforçar les desigualtats de gènere en el mercat de treball. Especialment en el cas de l'assetjament sexual que acostuma a afectar les dones ocupades en situació de major debilitat i on el silenci o l'ambigüitat semblen ser, per ara, les úniques respostes existents. En el segon cas, la discriminació salarial perjudica les més ben situades. Es a dir, aquelles que tenen les millors ocupacions i això fa que si més no, se'n parli més. Aquesta discriminació existeix perquè, aquestes dones, molt poques vegades, ocupen les cúpules directives i a, no dubtar-ho, perquè, difícilment, són promogudes als càrrecs millor remunerats. La discriminació salarial és un fenomen que es concreta en una diferència salarial entre el 20% i el 30%, sempre en contra de les dones, segons els països i els nombrosos càlculs que hi són destinats. La Comissió Europea hi ha dedicat força esforços sense massa èxit, tal com va reconèixer l'any 2002, l'any que es va destinar a promoure el també dit "equal pay".

La discriminació salarial en el cas espanyol i català queda reflectit a la taula 5 on es poden veure, de manera nítida, les diferències que presenten, a més, les diverses autonomies. Catalunya presenta una relativa bona situació, per comparació amb d'altres territoris. Tanmateix, aquesta dada, així calculada, no ha de fer oblidar altres formes de discriminació més flagrant, com ara la major presència femenina en els sectors de baixos salaris i en els contractes a temps parcial. Unes situacions on la revisió a l'alça de les categories professionals típicament femenines i la corresponent devaluació de les masculines semblen dibuixar el millor camí per trobar solucions efectives.

Taula 5

Guany mitjà per persona treballadora i mes, per CCAA i gènere

Comunitat Autònoma	Dones	Homes	% que percep menys la dona
Andalusia	171.029	248.884	31,28% menys
Aragó	164.948	290.084	43,14% menys
Astúries	176.284	280.565	37,17% menys
Balears	179.022	259.154	30,92% menys
Canàries	165.587	229.492	27,85% menys
Cantàbria	181.465	274.840	33,97% menys
Castella-La Manxa	145.788	232.335	37,25% menys
Castella-Lleó	171.550	268.800	36,18% menys
Catalunya	205.340	291.656	29,60% menys
Comunit. Valencian	170.611	248.316	31,29% menys
Extremadura	159.805	221.694	27,92% menys
Galícia	166.416	240.926	30,93% menys
Madrid	235.846	322.796	26,94% menys
Múrcia	145.433	225.039	35,37% menys
Navarra	196.482	294.189	33,21% menys
País Basc	225.174	332.440	32,27% menys
La Rioja	177.258	262.747	32,54% menys
Espanya	194.103	277.330	30,00% menys

Font: Enquesta Salaris, 4t. trimestre 2000, INE.

4. El rerafons teòric de les xifres

La perspectiva de gènere ha estat el marc de referència general que ha permès donar consistència teòrica a les anàlisis i arguments plantejats en aquests darrers paràgrafs. Aquesta perspectiva, magníficament sintetitzada a Borderías-Carrasco-Alemaný (1994), ha fet viable el procés de ruptura conceptual al que les especialistes han sotmès el propi concepte de treball, durant aquestes darreres dècades. Aquesta ruptura conceptual ha suposat, entre d'altres aportacions, primer: posar nom i fer evident, a través de diversos sistemes de mesura, el treball domèstic i familiar. Un concepte sempre absent a les anàlisis convencionals del treball que confonen aferrissadament treball amb ocupació. Segon, facilitar l'enfocament del col·lectiu femení com a protagonista d'aquest treball domèstic-familiar que, malgrat ser negat com a treball, resulta imprescindible per a la reproducció humana i de la societat. Tercer, destacar les especificitats laborals que afecten el col·lectiu femení, pel fet de tenir atribuït, per raó de gènere, aquest altre treball no reconegut econòmicament i socialment. Una negació que, en el cas de viure en règim de doble presència, les fa suportar una major càrrega total de treball, Durán (1998). I, per últim, fer aparèixer les desigualtats de gènere al mercat de treball, ja comentades. Tot un conjunt d'aportacions que cal reconèixer per la seva capacitat d'explicació del conjunt del treball que fan les dones, sigui quina sigui la seva situació laboral i l'organització socio-productiva del conjunt de la societat.

No hi ha dubte que aquestes ruptures conceptuals i aquestes anàlisis han sorgit i han estat aplicades, amb diversitat de matisos, a les societats industrialitzades occidentals. Recentment, però, les anàlisis de la persistència de les desigualtats de gènere al mercat de treball, Maruani-Rogerat-Torns (2000) han fet renéixer altres plantejaments. En particular, aquells que obren les explicacions als factors que neixen de la confluència entre la lògica del capitalisme i la lògica del patriarcat. Uns plantejaments, que a grans trets i enmig de fortes polèmiques, varen argumentar les pioneres del debat entre el feminisme i el marxisme, ara fa prop de trenta anys. Segons aquestes anàlisis, Carrasquer (2002) n'és un dels exemples més recents i propers, la situació laboral femenina no es pot entendre sense tenir present el model familiar, consolidat per l'Estat del Benestar i propiciat a Europa després de la Segona Gran Guerra. Un model segons el qual, l'únic que té i ha de tenir assegurat una ocupació estable, i a jornada completa, és el cap de família. Es a dir, un subjecte masculí, conegut pel lema anglès de "male breadwinner", que esdevé referència, pretesament neutre i universal dels drets i deures de ciutadania a les societats occidentals contemporànies. Així les coses, les dones, a pesar de ser cada cop més visibles al mercat laboral, són considerades bàsicament com a mares, esposes o filles d'aquest cap de família. En conseqüència, la seva absència del mercat laboral és tolerada i acceptada socialment sense grans problemes, Torns (2000). O, el que bé a ser el mateix, és relativament "normal" que la seva major participació laboral vagi acompanyada d'una ocupació de poca qualitat i de l'augment de les

discriminacions laborals indirectes. I, fins i tot, de situacions que combinen l'atur, els contractes temporals i a temps parcial, és a dir de precarietat laboral, i fins i tot d'inactivitat. Un panorama que, malgrat matisos, sembla ser la norma per a les dones, especialment si són joves i poc qualificades o bé, si es casen i tenen fills. Aquesta sembla ser, per tant, la millor explicació per a la situació laboral femenina a Catalunya i Espanya que, lluny de ser exagerada, pot afinar-se amb les aportacions d'altres especialistes europees, com ara, Angeloff (2000); Fagan-O'Reilly-Rubery (2000) o Maruani (2002). I amb el recordatori de l'agreujant que suposen l'actual augment de les desigualtats d'ètnia al nostre país, Parella (2003).

5. Un breu balanç sobre les polítiques d'ocupació

Les polítiques d'ocupació han estat les pioneres, i probablement, les que han esmerçat més recursos en l'àmbit de les polítiques d'Igualtat d'Oportunitats a la UE dels 15, des que aquestes actuacions es varen iniciar. També han estat i són, sens dubte, les més utilitzades en la majoria d'àmbits territorials i administratius. I no sembla que aquesta situació hagi de variar, si es tenen en compte els objectius perseguits per les estratègies europees d'ocupació, compromeses a curt i mig termini. En aquest punt, cal recordar que l'objectiu de la UE és aconseguir que l'ocupació femenina arribi al 60% a tots els països europeus al proper 2010. Un objectiu, hores d'ara inabastable i que ja ha sigut revisat a la baixa.

D'altra banda són encara poc nombrosos els balanços duts a terme sobre aquest tipus de polítiques tot i que algunes veus, Rubery-Maier (1995), varen fer arribar les primeres crítiques sobre la qüestió a la UE. Aquestes mateixes veus han ampliat el seu ressò darrerament, J. Rubery-D. Grimshaw-M. Smith-H. Figuereido (2002). A Espanya, i més concretament a Catalunya, han aparegut també algunes avaluacions de les polítiques d'igualtat desenvolupades. Tot i que acostumen a realitzar una avaluació de caire general, sense centrar-se en les polítiques d'ocupació, de manera específica. Gelambí (2001), és un d'aquests exemples, pel cas català.

La majoria d'aquestes avaluacions coincideixen a l'hora d'argumentar que els resultats obtinguts per aquestes polítiques no són del tot satisfactoris. Fins i tot, l'esforç per augmentar l'ocupació femenina ha sigut qualificat d'agredolç. Segons aquesta qualificació, la part dolça correspondria a la pròpia existència d'aquestes polítiques. Perquè, si més no, la seva inclusió a l'agenda política implica el reconeixement públic del tema. I, com no, el que s'hi hagin destinat recursos econòmics, humans i fins i tot algunes voluntats polítiques. En aquesta part positiva del balanç, cal sumar-hi el fet que l'existència d'aquestes polítiques ha contribuït a crear un clima d'opinió favorable a la igualtat d'oportunitats, molt present entre les dones joves. I aquest sí és un gran repte de futur, tan o més important que les pròpies actuacions, pel que suposen de possibilitat de canvi de mentalitats.

Tanmateix, les desigualtats de gènere al mercat laboral persisteixen. I, aquesta és la part agra del balanç. Sembla evident que aquesta persistència va acompanyada per un repartiment desigual de la càrrega total de treball que roman gairebé intacte. Es a dir, les dones continuen fent o tenint atribuïda la responsabilitat de fer la major part del treball domèstic-familiar. En especial, el que correspon a la cura de les persones que conviuen a la llar-família. Aquest és el nucli dur de la qüestió, donat, a més, el creixent procés d'envelliment de la població a Europa. I no sembla pas que les polítiques de conciliació, darrerament ideades, puguin solucionar la problemàtica plantejada. Tot i que els permisos laborals i l'augment dels serveis a les persones siguin eines imprescindibles a desenvolupar, particularment a països, com Catalunya i Espanya, on a penes existeixen.

Però fins i tot, sense entrar, de moment, en les dificultats de les polítiques de conciliació, cal parar atenció als inconvenients de les pròpies polítiques d'ocupació. Segons les primeres crítiques abans citades, les majors dificultats provenen del fet que l'orientació i els objectius concrets d'aquestes polítiques no són capaços d'acomplir la necessària transversalitat (el conegut *mainstreaming*). I, en la qüestió, no menor, de que aquestes polítiques responen a una lògica, estrictament productivista i adreçada a moure només les dones vers el mercat laboral. Això vol dir, que tots els esforços es dediquen a fer que les dones tinguin activitat laboral, l'única forma de treball reconeguda. D'aquesta manera, s'oblida o menystè, el treball dedicat a la reproducció de la vida de les persones i de tota la societat. Un treball domèstic-familiar on les absències masculines són notòries i ben considerades. I que provoca el desigual repartiment de la càrrega total de treball, entre homes i dones. En aquest punt, queda fora de dubte que aquest no és l'únic repartiment desigual que existeix. Però és igualment inqüestionable que aquesta desigualtat sempre perjudica les dones tot i reconèixer que no a totes per igual.

Les sortides en aquesta situació, tot i no ser senzilles, semblen provenir de les actuals demandes d'una renovació del contracte social entre els gèneres. Una renovació que les politòlogues interessades en aquestes qüestions, Siim (2000) demanen que inclogui les tasques de cura de les persones. Allò que les britàniques anomenen "social care", Lewis (1998), com a peça clau del que han de ser els renovats drets i deures de ciutadania en el futur Estat del Benestar.

6. La conciliació no és la solució

L'afirmació de que la conciliació de la vida laboral i familiar no és una bona estratègia per millorar la situació laboral femenina pot semblar agosarada però no és desencertada. Malgrat l'actual popularitat del terme conciliació, hi ha, hores d'ara, prou indicis que avalen aquesta afirmació. El cert és que les polítiques de conciliació han estat impulsades per les estratègies d'ocupació de la UE, en el seu afany de

promoure l'ocupació femenina, tal com s'ha comentat en anteriors paràgrafs. No sembla, per tant, que responguin a les necessitats que les persones tenen a l'hora de compaginar la seva vida personal, gairebé mai citada, laboral i familiar.

Les dites polítiques europees de conciliació es concreten en la regulació de permisos laborals i en la promoció de serveis d'atenció a la vida diària (SAD). Uns serveis que ja s'han citat com a molt necessaris. La llei espanyola de conciliació és vigent des del novembre de 1999 i la Generalitat catalana va promoure un decret, poc temps després, per regular els permisos de les persones que hi treballen. Els inconvenients, més punyents, els trobem, però, al moment de veure com aquestes actuacions van destinades prioritàriament a les dones. Tot reforçant el fet de que només elles tinguin necessitats familiars per atendre. Oblidant o fent invisible l'existència d'una divisió sexual del treball a l'interior de la llar-família. I consolidant, d'aquesta manera, el model familiar de l'anomenat "male breadwinner", que allibera l'home de qualsevol obligació conciliadora. Un seguit d'inconvenients que no fan sinó reforçar les dificultats laborals de les dones. I que converteixen la conciliació en una mal camí per solucionar els inconvenients que troben, hores d'ara encara, les joves catalanes i espanyoles, quan es casen i tenen fills, tal com argumenta l'informe Manpower, citat més amunt.

A més de les veus crítiques que, des del primer moment, han avisat sobre la inconveniència de les polítiques europees de conciliació, Meulders (2000), estudis recents apunten també vers altres dificultats. Així, Torns-Borrás-Carrasquer (2003-2004), posen de manifest les dificultats de caire cultural que són presents en el rerafons de la conciliació a països com Espanya i Catalunya. Uns territoris on, per entendre aquestes dificultats, cal especificar que, a més dels inconvenients assenyalats, hi ha un Estat del Benestar feble i una tradició familista forta. El que suposa, en primer lloc, una escassa o nul·la existència dels serveis de cura de les persones i poca demanda d'aquests drets de ciutadania, amb caire universal. En segon lloc, una sobrecàrrega de treball domèstic-familiar de les dones a les famílies, assumida com si fos natural, per suportar les carències assenyalades. I, per últim, en els casos que s'ho poden permetre, la subcontractació, en condicions de precarietat laboral, d'altres dones en pitjors condicions de subordinació social.

Tal com assenyala l'estudi comentat, aquesta situació específica configura uns imaginaris col·lectius on els valors i les mentalitats dificulten l'escassa viabilitat de les polítiques de conciliació. Segons els resultats obtinguts, es poden dibuixar unes dificultats socioculturals davant la conciliació, que es sintetitzen, a grans trets, en els dos lemes següents: "els homes no hi volen pensar" i "les dones no volen cedir". Dit d'altra manera, l'home és el cap de família tot i que ja no sigui el principal proveïdor d'ingressos i, en conseqüència, no té una bona disposició a compartir la càrrega total de treball. I, d'altra banda, malgrat les queixes femenines, les dones tampoc semblen disposades a cedir el petit poder domèstic del que disposen, malgrat el

visquin des de la subordinació i acumulin una major càrrega total de treball. La renovació del contracte social, abans demandada, no sembla, per tant, una tasca senzilla d'aconseguir, malgrat les grans declaracions de principis i les actuacions existents a favor de la paritat.

7. Conclusions

Arribat el moment de concloure aquest escrit, sembla adient afegir-hi algunes reflexions. En especial, reflexions que puguin servir per orientar l'àmbit de les propostes i actuacions. En primer lloc, sembla imprescindible dissenyar polítiques d'ocupació dirigides a pal·liar la qualitat de l'ocupació femenina. En aquest punt, dos tipus d'actuacions semblen obligats. Aquelles que tenen a veure amb la lògica estricta del mercat de treball. I les relacionades amb el repartiment de la càrrega total de treball. En el primer cas, cal copiar, per exemple, els èxits d'aquelles iniciatives dirigides a revisar les categories professionals existents, donat que lluny de ser neutres, són fruit d'una construcció sexuada. Es a dir, cal replantejar les raons que porten a fixar l'actual jerarquia dels prestigis, valors i salaris associats a les ocupacions existents i a la seva corresponent acreditació formativa. Malgrat les dificultats d'aquest objectiu, cal dissenyar actuacions que remoguin les actuals valoracions de llocs de treball i tots els factors que les envolten. Cal no oblidar que aquestes valoracions sobredimensionen tot allò relacionat amb la producció i transformació de mercaderies, malgrat siguin tan intangibles com les actuals tecnologies de la informació, i minusvaloren les tasques de cura de la vida de les persones. Això vol dir que no n'hi ha prou amb moure dones, habitualment segregades i discriminades laboralment vers ocupacions o sectors millors, tradicionalment masculins, on hi estan infrarepresentades. Els límits d'aquesta orientació productivista estan abastament demostrats tan pels minsos resultats aconseguits com per les moltes renúncies que les dones han de fer per aconseguir-hi l'èxit.

Unes dificultats de similar magnitud són, igualment presents en les actuacions relatives al segon cas indicat. En concret, són actuacions destinades a moure els homes vers el treball domèstic-familiar. En aquest cas, no sembla que n'hi hagi prou amb apel·lacions a les obligacions masculines de compartir o repartir l'actual càrrega total de treball. I sembla oportú, més enllà de la conciliació, tenir present les polítiques de permisos laborals de paternitat que són obligats per llei, en la majoria de països escandinaus. En ambdós casos, les veus de les persones enteses reclamen la necessitat de reconsiderar l'actual binomi "temps i treball", tan a nivell de vida quotidiana de les persones com de tota l'organització socio-productiva.

Reivindicar, en aquest punt, més flexibilitat horària no sembla recomanable, si més no donada l'actual supeditació d'aquest criteri a la lògica del benefici empresarial.

Una altra qüestió és plantejar la reducció de la jornada laboral, de manera sincrònica i quotidiana per a tota la població ocupada. Un vell somni que varen incloure les dones italianes, quan fa prop de 15 anys varen dibuixar la nomenada "lleï del temps". Les actuals polítiques laborals de "work and life balance" britàniques semblen una via interessant, més que no pas les actuacions anomenades "family friendly", promogudes per algunes multinacionals, en el nostre entorn. En qualsevol dels casos, la negociació col·lectiva hauria de ser una eina clau per fer viables aquestes propostes. I l'augment de la presència femenina en aquesta negociació una condició mínima.

Tanmateix, per tal de donar consistència en aquestes reflexions, no estarà de més considerar les mesures que l'OIT, recomana perquè hi hagi ocupació decent, Godfrey (2003). Per aconseguir aquesta fita, cal incloure sis dimensions que afecten bàsicament a la quantitat i a la qualitat de l'ocupació. Si, a més, es tenen en compte les recomanacions específiques pels països industrialitzats, hi podrem trobar aquells arguments aquí defensats en relació a la importància del treball domèstic-familiar. L'informe de l'OIT, planteja l'oblit del "care work" com un dels inconvenients per aconseguir una ocupació decent. I hi afegeix el col·lapse del model "breadwinner-homemaker" com una qüestió àmpliament interrelacionada amb l'anterior i necessària per aconseguir que el "treball es pagui". Una recomanació, aquesta última, que no cal interpretar en clau només mercantil, donats els alts costos socials que implica la càrrega total de treball. Només així, a criteri d'aquest informe, hi haurà una major equitat entre homes i dones i una millor redistribució de la riquesa.

Ningú no gosaria dir que la OIT és una institució capdavantera del feminisme i ni tan sols orientada a aconseguir grans transformacions. Tot i així, aquest informe recorda la necessitat de la mobilització col·lectiva per aconseguir aquests objectius i l'obligada organització que aquesta mobilització demanda. Reforça aquests arguments amb una gràfica on es veu com en els països escandinaus hi han millors condicions laborals i una major afiliació sindical. Aquest escrit vol recordar que no sembla casual que siguin els països on, a més, hi ha millors serveis públics. I on, així mateix, les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones estan més i millor desenvolupades. No són, la solució ideal, si fem cas de les crítiques que ens arriben de les científiques socials que des d'allí ens fan arribar la seva veu. A més, també, són prou conegudes les diferències culturals que ens separen i les dificultats de traslladar mimèticament qualsevol tipus d'actuacions. Però, en aquest cas com en d'altres, malgrat el sud reclami la nostra millor atenció no sembla prudent perdre el nord.

Bibliografia

- T. Angeloff (2000), *Le temps partiel: un marché de dupes?*, Paris, Syros.
- C. Borderías-C. Carrasco-C. Alemany (eds.)(1994), *Las mujeres y el trabajo*, Barcelona, FUHEM-Icaria.
- P. Carrasquer (2002), *¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España en "SISTEMA"*, nº 167.
- P. Carrasquer-A. Romero (1999), *El treball i l'ocupació a Catalunya* a Fund. Jaume Bofill, *Informe per a la Catalunya del 2000*, Barcelona, Fund. Mediterrània.
- M. A. Durán (coord.) (1998), *The future of work in Europe (gendered patterns of time distribution)*. Comisión Europea-D.G. V.
- C. Fagan-J. O'Reilly-J. Rubery (2000), *El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido ¿un nuevo contrato social entre los sexos?* en Maruani-Rogerat-Torns (2000).
- M. Gelambí (2001), "Polítiques públiques i relacions de gènere: les polítiques d'igualtat entre homes i dones a Catalunya" en R. Gomà-J.Subirats (coords.), *Govern i polítiques públiques a Catalunya (1980-2000)*. *Autonomia i Benestar*. Barcelona, Univ. Barcelona- Serv. Pub. Univ. Autònoma Barcelona.
- M. Godfrey (2003), *Employment dimensions of Decent Work: Trade-offs and complementarities*. Discussion paper. Ginebra, International Institute for Labour Studies. DP/148/2003.
- J. Lewis (ed.) (1998), *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.
- M. Maruani (2002), *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid, Fundamentos.
- M. Maruani-C. Rogerat-T. Torns (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- D. Meulders, *La flexibilidad en Europa* en Maruani-Rogerat-Torns (2000).
- P. Moss (ed.) (2004), *Care work in Europe. Current understandings and future directions*. Informe Consolidado en: <http://144.82.35.228/carework/uk/reports/index.htm>.
- S. Parella (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- J. Rubery-F. Maier (1995), *Equal opportunity for women and men and the employment policy of the EU - a critical review of the European Union's approach en "TRANSFER"*/vol 1., nº 4.

- J. Rubery-D. Grimshaw-M. Smith-H. Figueiredo (2002), *Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National action plans for employment*, 2001, EGGE, European Commission's Expert group on gender and employment:
<http://www2.umist.ac.uk/management/ewrc/egge/egge/publications/Synthesis2001.pdf>.
- B. Siim (2000), *Gender and citizenship politics and agency in France, Britain and Denmark*. Cambridge, Cambridge University Press.
- T. Torns (1999), *Las asalariadas: un mercado con género en C.Prieto-F. Miguélez (dir.), Las relaciones de empleo en los años noventa: la consolidación del nuevo modelo*, Madrid, siglo XXI.
- T. Torns (2000), *Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España*, en Maruani-Rogerat-Torns.
- T. Torns (2001), *Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat?* en "Revista catalana de Sociologia", nº 15.
- T. Torns-V. Borrás-P. Carrasquer (2003-2004), *La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿Un horizonte posible?*, "Sociología del Trabajo"/50.
- P. Villa (2002), *Quality of women's work and employment tools for change*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Foundation Paper, nº 3, Dublin, diciembre.

Col·lecció Papers de la Fundació. Darrers títols publicats.

- 100/97 ALEMA, Massimo; Toni BLAIR; Ingvar CARLSSON; Jacques DELORS; Michel ROCARD: *Antologia de textos per a la renovació del socialisme democràtic europeu.*
- 101/97 TORRES VELA, Javier: *Andalucía en el estado autonómico.*
- 102/98 EGEA, Francisco: *El futuro del empleo: entre los mitos y los dogmas.*
- 103/98 MARAGALL, Pasqual: *L'etapa nova del catalanisme.*
- 104/98 DE PUIG, Lluís Maria: *Catalunya dins l'Europa federal.*
- 105/98 MORENO, Luis: *La federalización de la España de las autonomías.*
- 106/98 COLOMÉ, Gabriel: *Una anàlisi dels delegats del VIII Congrés del Partit dels Socialistes de Catalunya.*
- 107-108/98 *Documents de la Unitat Socialista.*
- 109/98 ARMET, Lluís: *Notes sobre la reforma del Senat.*
- 110/98 MOLAS, Isidre: *Vint anys d'història del PSC.*
- 111/98 BEL, Germà: *Posprivatización, reforma regulatoria y beneficios de los consumidores: ¿'laissez faire' versus competencia?.*
- 112/98 MOLL, Aina: *La llengua catalana a les portes del segle XXI.*
- 113/99 ANDERSEN, Gosta Esping: *The sustainability of welfare states into the 21st century.*
- 114/99 CLOS, Joan: *20 anys d'ajuntaments democràtics.*
- 115/99 BORJA, Jordi: *Documento-resumen del Informe propuesta sobre la ciudadanía europea.*
- 116/99 NEL·LO, Oriol: *Notícies de Barcelona. Reflexions sobre el futur de la ciutat.*
- 117/99 FLAQUER, Lluís: *La familia en la sociedad del siglo XXI.*
- 118/00 MARAGALL, Pasqual: *Discurs al parlament de Catalunya.*
- 119/00 CAMPS, Victòria: *Democràcia paritària.*
- 120/00 SEYD, Patrick: *New Labour: A Distinctive Third Way?.*
- Número especial: *Estatuts del PSC: 1978-1996.*
- 121/00 VAN PARIJS, Philippe: *Basic Income: Guaranteed Minimum Income for the 21st Century?.*
- 122/00 ZAPATA-BARRERO, Ricard: *La relació entre els immigrants i les Administracions: Onze temes bàsics per a debatre polítiques d'integració.*
- 123/00 GRUNBERG, Gérard: *El socialisme francès i la Tercera Via.*

- 124/01 SAWYER, Tom: *Canvi cultural i organitzatiu: el cas del Nou Laborisme*. Entrevista realitzada per Francesc Trilla.
- 125/01 ATKINSON, Sir Tony: *La lluita contra la pobresa: cap a un marc europeu de referència?*.
- 126/01 CASALS, Xavier, *Europa: Una Nova Extrema Dreta*.
- 127/01 MOREAU, Patrick: *La temptació populista de dreta a Europa vista a través del cas de l'FPÖ: estat de cada lloc i interpretació sistèmica*.
- 128/01 FONT, Joan: *Participación ciudadana: una panorámica de nuevos mecanismos participativos*.
- 129/01 OLIVER I ALONSO, Josep: *Alguns reptes rellevants de l'economia catalana en la propera dècada: nova economia i capital humà..*
- 130/01 JORDANA, Jacint: *Desigualtats digitals i societat de la informació: un debat pendent*.
- 131/01 AZOR HERNÁNDEZ, Marlene: *Pensar Cuba hoy*.
- 132/02 TERMES I RIFÉ, Montserrat; INSA I CIRIZA, Raquel: *La Societat de la Informació a Catalunya: Catalunya en xarxa?*.
- 133/02 NONELL, Rosa: *Formació, capital humà i Catalunya*.
- 134/02 BEL, Germà: *Infraestructures i Catalunya: alguns problemes escollits*.
- 135/02 ASTELARRA, Judith: *La nueva realidad de la desigualdad de las mujeres*.
- 136/02 MORATA, Francesc: *Governança Multinivell i Desenvolupament Sostenible*.
- 137/02 UCELAY-DA CAL, Enric: *Llegar a capital: Rango urbano, rivalidades interurbanas y la imaginación nacionalista en la España del siglo XX*.
- 138/03 RAMOS-DÍAZ, Javier: *¿Son reconciliables altos niveles de flexibilidad laboral y una amplia protección social?*.
- 139/03 NEL·LO, Oriol: *Barcelona. Esperança, equilibri i límit*.
- 140/03 MÁIZ, Ramón: *Nacionalismo, Democracia y Federalismo*.
- 141/03 PONT VIDAL, Josep: *Movimientos sociales, socialismo y socialdemocracia: La necesaria complementariedad política*.
- 142/03 NISSAN, David; LE GRAND, Julian: *Una idea sobre el capital. Propuesta de subvención de un capital inicial para los jóvenes*.